

# Universidad de Huánuco

## Facultad de Ciencias Empresariales

### ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



## **TESIS**

LA ROTACIÓN DE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON  
EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES  
DEL INPE PUCALLPA – 2019

**Para Optar el Título Profesional de:**  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**  
**DE EMPRESAS**

## **TESISTA**

Bach. RUIZ ANGULO, Walter

## **ASESOR:**

Mtro. LINARES BERAUM, William Giovanni

Huánuco – Perú  
2019

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las 6:20 pm horas del día 23 del mes de Julio del año 2019, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales (Aula 202-P5), en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Dr. Jorge Luis López Sánchez	(Presidente)
Lic. Martín Gonzales Acuña	(Secretario)
Mtro. Tomás Dali Villena Andrade	(Vocal)

Nombrados mediante la Resolución N° 1125-2019-D-FCOMP-EAPAE-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: **"LA ROTACIÓN DE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL INPE PUCALLPA-2019"**, presentada por el (la) Bachiller **RUIZ ANGULO Walter**, para optar el título **Profesional de Licenciado en Administración de Empresas**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APROBADO con el calificativo cuantitativo de 15 (QUINCE) y cualitativo de Buena (Art.45 y 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 7:00 pm horas del día 23 del mes de Julio del año 2019, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Dr. Jorge Luis López Sánchez  
**PRESIDENTE**

  
Lic. Martín Gonzales Acuña  
**SECRETARIO**

  
Mtro. Tomás Dali Villena Andrade  
**VOCAL**

## **DEDICATORIA**

A Dios, que camina conmigo y me protege en todo momento de mi vida.

A mis Queridos Padres, Jorge y Milena, que desde el cielo me guían para lograr todas mis metas y por el ejemplo de vida que me dieron.

A la compañera de mi vida Ysabel, quien me motiva a seguir adelante, brindándome su apoyo y comprensión pese a las adversidades.

A mi Asesor, por su apoyo constante en todo este proceso.

Gracias.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi más sincero agradecimiento a la Universidad de Huánuco, que me ha permitido formarme como un profesional.

Al Director del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa, Lic. Vidal Soto, por brindarme su apoyo incondicional, para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A los miembros del Jurado, por las sugerencias y observaciones oportunas, que me permitieron lograr los objetivos de la presente investigación.

GRACIAS.

## ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
RESUMEN	V
SUMMARY	VI
INTRODUCCIÓN	VII
CAPÍTULO I	09
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	09
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.3. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS	14
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	15
CAPÍTULO II	16
MARCO TEÓRICO	
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	16
2.2. BASES TEÓRICAS	19
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	33
2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS	36
2.5. SISTEMA DE VARIABLES	36
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	37
CAPÍTULO III	38
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	38
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	39
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE REC. DE DATOS	40
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROC. Y ANA. DE LA INF.	41
CAPÍTULO IV	42
RESULTADOS	
4.1 PROCESAMIENTO DE DATOS	42
4.2 PRUEBA DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS	56
CAPÍTULO V	59
PRESENTAR LAS CONTRATACIÓN DE LOS RESULTADOS DE TRABAJO	59
CONCLUSIONES	
RECOMENDACIONES	
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
ANEXOS	

## RESUMEN

La presente investigación se realizó en el Establecimiento Penal de Pucallpa en el año 2019, el objetivo fue: Determinar cómo la rotación del personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento penitenciario en el 2019.

El tipo de investigación fue Aplicada de naturaleza Descriptiva, para encontrar las causas del comportamiento de ambas variables en un mismo entorno, el diseño fue no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 35 trabajadores. Se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert para ambas variables.

Según el análisis inferencial al que fueron sometidos los datos, se puede afirmar que existe influencia entre la rotación de personal sobre el desempeño laboral en los trabajadores del INPE Pucallpa-2019, con un nivel de significancia de  $p=0.002 < 0.005$ .

***Palabras claves: Rotación de personal, desempeño laboral***

## SUMMARY

The present investigation was carried out in the Penal Institution of Pucallpa in 2019, the objective was: Determine how the rotation of the personnel influences in the labor performance of the workers of the penitentiary establishment in 2019.

The type of investigation was basic of explanatory nature, to find the causes of the behavior of both variables in the same environment, the design was non-experimental of cross-section. The sample consisted of 35 workers. The survey technique was applied with a Likert scale questionnaire for both variables.

According to the inferential analysis to which the data were submitted, it can be affirmed that there is an influence between the rotation of personnel on the labor performance of the workers in the prison, with a level of significance of  $p = 0.002 < .05$ .

***Keywords: Staff turnover, job performance***

## INTRODUCCIÓN

En los últimos años se ha percibido una crisis en lo que respecta a los recursos humanos sobre todo carencia de personal de seguridad en el Establecimiento Penitenciario de Pucallpa y otros Establecimiento Penitenciarios a nivel nacional, y la inobservancia al momento de designar al personal que va a ser rotado a los diferentes establecimientos penitenciarios, Lo que ha motivado realizar la presente investigación.

Existen normas aplicables para la designación de personal que será rotado, Son los Directores de los establecimientos penitenciarios los encargados de seleccionar el personal que va a salir del centro de laboras para pasar a otro centro laboral en otra ciudad, dicha propuesta es remitida a la Dirección Regional Oriente.

Señalamos además que esta política de rotaciones de personal se aplica en casi todas las instituciones del Estado, pero existe una gran diferencia en lo que respecta al Instituto Nacional Penitenciario ya que esta se aplica en grupos de servidores por tratarse de una institución especializada.

Acá no importa si el servidor está contento o no con la Rotación o cambio de colocación de una ciudad a otra, simplemente son designados en una relación sin conocimiento del servidor que muchas veces es afectado por que se aleja de su familia por mucho tiempo, por lo que en algunos casos algunos trabajadores renuncian al puesto de trabajo y buscan laborar en un lugar cerca de sus familiares, en otros casos se ha visto que algunos servidores que tienen una profesión renuncian para conseguir empleos donde son mejor remunerados, otros servidores se alejan por motivos de salud ya que existe casos extremos como la ciudad de Cerro de Pasco, cuya altura y bajas temperaturas es un riesgo latente por tratarse en algunos de personas que por su avanzada edad sufren alguna enfermedad como Diabetes o Hipertensión arterial, o también como la ciudad de Pucallpa por el calor extremo.



Se ha observado casos que el personal rotado son personas que se encuentran estudiando carreras universitarias o carreras técnicas, y la institución no toma en cuenta esta iniciativa del servidor de buscar capacitarse, frustrando así sus sueños de convertirse en un profesional. y cambiar de nivel en la Institución, y en muchos de los casos ante esta situación buscan emigrar a otras organizaciones donde sí se reconoce más al servidor profesional y le dan el nivel que corresponde.

Así mismo el desempeño de los trabajadores dentro de la organización es de vital importancia para que ésta sea productiva y que tal desempeño esté asociado con el nivel de satisfacción, razón por la cual es necesario que la Institución se preocupe por crear las condiciones para que el Servidor Penitenciario pueda satisfacer sus necesidades, ya que son las personas encargadas de garantizar el éxito de la Institución.

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Se puede dar una definición a rotación del personal como la persona idónea que ocupara el puesto, también se podría decir que es seleccionar entre un grupo de personas, y seleccionar a los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la institución tratando de mantener o aumentar la eficacia y el rendimiento del personal.

La rotación de personal se relaciona directamente con la Administración de recursos humanos, es la función de la Administración de Personal que conduce al proceso de incorporación de personal y determinando las técnicas más convenientes para llevarlas a cabo en la práctica.

Dentro de este procedimiento encontramos la selección de personal que es el conjunto de procedimientos orientados a seleccionar el personal que son preparados en el Centro Nacional de Estudios Criminológicos y Penitenciarios (CENECP), donde luego de recibir capacitación son rotados a los establecimientos penitenciarios a nivel nacional. En lo que respecta a los servidores antiguos, la **propuesta** de rotación está a cargo del Director del Penal donde laboran, ante la Dirección Regional Oriente INPE.

Asimismo, en la actualidad se ha detectado problemas como: formación de grupos, aislamiento de algunos servidores, falta de comunicación entre los responsables de la administración y los trabajadores trayendo como consecuencia incertidumbre en el personal, faltas disciplinarias, ausentismo e impuntualidad, perjudicando el bienestar de la institución en general, lo cual repercute en el tratamiento de los internos y en el trato a los visitantes.

El principal problema detectado de los recursos humanos en el Establecimiento Penal de Pucallpa, es la falta de capacitación del personal, o falta de entrenamiento constante del personal de seguridad para un mejor desenvolvimiento en las funciones de seguridad (Traslados de internos, requisas, preparación del personal antimotines, reyertas, etc.), lo que no se está tomando en cuenta tal vez por el tipo de internos que tiene el penal de Pucallpa, poca tendencia a reclamar sus derechos, pero es como una bomba de tiempo que en cualquier momento se originan los problemas.

Por otro lado, la escasa preparación psicológica del personal, no permite mantener definida su personalidad y carácter para mantener en esa forma un trato cordial y amable con los internos y visitantes del establecimiento penal.

El personal penitenciario debe estar preparado en inteligencia y contrainteligencia, por el mismo trato que tiene con los internos que en muchos casos mantienen un perfil engañoso, manteniendo aun dentro del penal actividades delictivas, para lo cual debe estar preparado en búsqueda de información.

El personal penitenciario debe ser rotado para evitar que se familiarice con los internos, pero debe tomarse en cuenta a los más Jóvenes para estas rotaciones.

Es necesario efectuar una selección del personal, capacitación selectiva, No todos los trabajadores penitenciarios responden eficientemente.

De acuerdo con la información disponible al 2019, en el Perú existen 67 Centros Penitenciarios, todos a cargo del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) en la seguridad interna y externa, de los cuales solo 24 Centros Penitenciarios la PNP tiene la Seguridad externa.

De acuerdo a la Información del **INEI**, En la actualidad el total de la población penal en el Perú es de 78,086 internos el 51.3 % son sentenciados y el 48.7 % tienen la condición de procesados, asimismo

94% son Varones y 6% son Mujeres. El personal activo del INPE tiene 1,520 empleados administrativos, 1,440 dedicados al Tratamiento y 5,870 dedicados al régimen de seguridad.

Es este régimen de seguridad al que se orienta la intervención, teniendo en cuenta las condiciones de su régimen laboral: su régimen es de 24 x 48 horas, Las condiciones de atención médica y de seguridad sanitaria, así como su influencia en el desempeño laboral, que es el objetivo de esta investigación.

En el caso del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa, teniendo en cuenta las responsabilidades funcionales referidas a la vigilancia y control de los presos, la prevención de riesgos es una condición fundamental para obtener márgenes de seguridad y de calidad laboral, para garantizar un desempeño socialmente deseable y éticamente correcto en el trabajo cotidiano que ejecutan.

El medio en que se desenvuelve el servidor penitenciario es muy sui géneris. El servidor penitenciario por la propia naturaleza de su trabajo, labora en un medio que es totalmente distinto a cualquier servidor público, ya que su labor es desarrollada directa e indirectamente con internos, que se encuentran procesados o sentenciados a una pena privativa de libertad, dentro de un Establecimiento Penitenciario.

Si bien existen normas de trabajo universales generadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) refrendadas por el Estado Peruano y el Ministerio de Justicia en nuestro país, el cumplimiento de las tareas y responsabilidades funcionales no se ejecutan adecuadamente, al no existir una racionalización y mejora de los mecanismos, las políticas, los procedimientos, los programas y los objetivos de comunicación, de conformidad con normas y procedimientos propios de la planificación estratégica.

El aspecto preventivo de los riesgos de seguridad y salud a los trabajadores del Establecimiento Penal de Pucallpa, es un aspecto

que no se encuentra considerado a nivel Institucional y mucho menos se encuentra, programas o aspectos de política para poder evitarlos a pesar de la alta exposición de los trabajadores a tales peligros.

Un establecimiento penitenciario es el lugar al cual son enviados todo tipo de personas que han infringido la ley, desde personas por delitos leves hasta internos que han cometido delitos atroces a los cuales irremediablemente les esperan condenas muy altas, hasta la cadena perpetua.

Estos internos, una vez en el interior del penal, afianzan mucho más sus conductas antisociales y de falta de respeto a las leyes, normas y reglas a los que como ciudadanos y como seres humanos nos encontramos obligados a respetar.

Por otro lado, el INPE tiene como misión la reeducación, reincorporación y rehabilitación del interno a la sociedad, vale decir su Resocialización, para lo cual el personal penitenciario utiliza los diversos métodos educativos, laborales, religiosos, sicológicos, y legales para lograr el cometido, enmarcados en un sistema de seguridad y convivencia pacífica.

Como podemos percibir, un interno que no ha seguido ni respetado en su vida libre las leyes, normas y reglas, difícilmente podrá hacerlo al interior del establecimiento penitenciario, puesto que prácticamente ya no tiene más que perder a nivel personal, vale decir, nadie más puede objetar su comportamiento, porque ya no les puede esperar peor castigo, que permanecer en una cárcel, por no respetar las normas.

Es en este contexto resocializador, que el trabajador penitenciario tiene la difícil misión de trabajar día a día, hora a hora, minuto a minuto, con internos antisociales que han venido violando de manera continua las normas establecidas, donde el respeto, las buenas costumbres y los mejores hábitos de vida son echados de menos.

De este modo, los trabajadores penitenciarios son constantemente agredidos psicológica y físicamente, sin ningún tipo de protección a nivel Institucional, ya que muchas veces por desconocimiento, falta de interés a nivel Institucional, falta de apoyo económico y gerencial, no se toma en cuenta esta necesidad y desprotección.

Del mismo modo la salud del trabajador penitenciario, es un aspecto que tampoco es tomado en cuenta a nivel institucional, ya que este también está expuesto continuamente al contagio de todo tipo de enfermedades, ya que por los niveles de pobreza de los que provienen los internos y el actual hacinamiento existente, los internos tienen enfermedades infectocontagiosas de todo tipo, desde las más leves, hasta las más extremas como es la TBC y el SIDA.

A raíz de ello, el servidor penitenciario lleva una calidad de vida que no es acorde a los actuales niveles de sus similares de cualquier otra institución pública, o de cualquier trabajador de la empresa privada en la actualidad, donde los niveles y estándares de vida, consideran los aspectos aceptables de seguridad, comodidad y respeto a su calidad humana. Contrario al de los trabajadores en mención los cuales se encuentran diariamente expuestos a constantes riesgos y peligros a su propia seguridad y a su salud.

Es por ello que el interés en esta investigación tiene como propósito, implementar una planificación que consiga una mejor distribución de las responsabilidades, funciones y compromisos que comprendan al conjunto de trabajadores en un Establecimiento Penitenciario (Personal Directivo, Profesionales, Técnicos y Trabajadores de Servicios), cuyas responsabilidades definidas mejoren su desempeño laboral y contribuyan, además, a redefinir actividades y funciones orientadas a solucionar o paliar los peligros existentes en los centros penitenciarios, dentro del marco lógico del mejoramiento continuo que facilite la auditoría y evaluación de resultados.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

De acuerdo a lo expuesto nos formulamos las siguientes preguntas de investigación:

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

**PG:** ¿Cómo influye la rotación del personal en el desempeño laboral en los trabajadores del INPE Pucallpa-2019?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

**PE1:** ¿Cómo la rotación del personal influye en el comportamiento en los trabajadores del INPE Pucallpa-2019?

**PE2:** ¿Cómo la rotación del personal influye en los resultados del desempeño laboral en los trabajadores del INPE Pucallpa-2019?

## **1.3. OBJETIVO GENERAL**

**OG:** Determinar cómo la rotación del personal influye en el desempeño laboral en los trabajadores del INPE Pucallpa-2019.

## **1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

**OE1:** Establecer cómo la rotación del personal influye en el comportamiento en los trabajadores del INPE Pucallpa-2019.

**OE2:** Establecer cómo la rotación del personal influye en los resultados en los trabajadores del INPE Pucallpa-2019.

## **1.5. JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. TEÓRICA**

Los resultados de la presente investigación van a fortalecer los fundamentos teóricos relacionados con las variables a fin de aportar con esta investigación para la mejora en la toma de decisiones en lo que respecta al Instituto Nacional Penitenciario y obtener un avance y por lo tanto mejores resultados.

### **1.5.2. PRÁCTICA**

Los aportes de la presente investigación servirán también como indicadores del desempeño del personal del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa, y de toda la institución en razón de que nos darán los niveles de presencia y comportamiento de cada uno de las variables en el personal, y servirá también para tomar decisiones estratégicas que contribuirán favorablemente en el logro de los objetivos de la Institución.

## **1.6 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Para la ejecución de la presente investigación se dispuso de diversos trabajos de investigación relacionados al tema como material de consulta así mismo, de bibliografía actualizada y de fuentes bibliográficas en Internet, por lo que no existieron limitaciones metodológicas para su desarrollo.

Por ser un estudio descriptivo los datos solo están ligados a la veracidad de las respuestas. Describe las características propias de una población estática perteneciente a una región geográfica determinada (Establecimiento Penal de Pucallpa).

## **1.7 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación es viable, porque tenemos el acceso directo a las fuentes de información ya que el investigador es Servidor Penitenciario con el cargo de Supervisor, además los costos para llevar a cabo la presente investigación son accesibles al investigador y se cuenta con el asesoramiento de un especialista de la Universidad. Contamos además con la Autorización del Director del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa, para llevar a cabo la presente investigación.



## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

**SUYO PALACIOS (2018);** En su tesis: “La condición laboral y el desarrollo de funciones del personal de seguridad del Establecimiento Penitenciario de Ancón I, 2014 - 2015”, en su conclusión principal de tesis la investigación destaca el tema laboral sobre las funciones que realizan los servidores Penitenciarios en la Seguridad del recinto carcelario como al momento que ingresan las visitas, los abogados, los agentes pastorales etc., además de la seguridad interna como externa, seguridad en los torreones y la seguridad de las comunicaciones etc. también habla sobre las diferentes regímenes laborales existentes en todas las áreas, como el Dec. Legislativo N° 276, Dec. Leg. N° 728, el Dec. Leg. N° 1053 denominada LEY CAS, Ley N° 29709 Ley de Carrera especial publica penitenciaria., y la le N° 30057 Ley del Servicio civil. Lo que trae consigo una diferencia en las remuneraciones de los servidores penitenciarios, a pesar que se realizan las mismas funciones, creando un ambiente de descontento en perjuicio de la labor que se realiza, por lo que se debe implementar estrategias para homogenizar las remuneraciones, logrando así el estado emocional adecuado en los servidores penitenciarios, y puedan cumplir eficientemente las labores encomendadas.

**MORALES MAR (2016)** en su Tesis “La incidencia de la gestión privada de los Establecimientos Penitenciarios en la Resocialización de los sentenciados a pena privativa de la Libertad efectiva desde una óptica del penal San Joaquín de Quillabamba” llego a la siguiente conclusión; que uno de los principales problemas en el sistema penitenciario es la corrupción por el hacinamiento de los penales y la falta de personal, el clima laboral es negativo y adverso, y los magros sueldos de los servidores penitenciarios, y que el circulo de contaminación se da como Corrupción por contaminación además

que la convivencia con la delincuencia genera que el personal penitenciario sea tentado o intimidado a hacer lo indebido y cometer delitos como el de introducir objetos prohibidos a los Establecimiento Penitenciarios; Lo que requiere de tomar medidas urgentes, Sin embargo el Estado no tiene la capacidad de enfrentar esta problemática por ello es necesario aplicar una nueva reforma del Sistema Penitenciario a través de la privatización de los Establecimientos Penitenciarios.

**CASTRO VADILLO (2009);** en su tesis “Realidad Penitenciaria y Derechos Humanos: Penal de Lurigancho” concluye: El personal Penitenciario de seguridad, es que establece una relación directa con los internos más que ningún funcionario, mantiene un compartir cotidiano con la población penal, El personal Penitenciario de seguridad no es ajeno a las dificultades conocidas de los Establecimientos Penales, porque sufre igual que los internos el hacinamiento carcelario, los servicios básicos insuficientes, Los turnos laborales inadecuados, Las distintas manifestaciones de violencia, la corrupción, el sentirse encerrado, hasta el punto de sentirse con el derecho o la autoridad de ejercerlo con independencia y quizás con arbitrariedad. El personal de seguridad hoy en día se encuentra desacreditado por el tipo de situaciones que se produce en las cárceles, por lo que debe ser reintegrado a una función más digna realizándose una más atenta selección y formación del personal de seguridad penitenciaria, estableciéndose carreras de estudio y de profesionalidades que puedan tener acceso inmediato a la estructura laboral penitenciaria, considerar el ascenso de las funciones de vigilante a otros cargos Administrativos o educativos, creando niveles de ascenso como en la policía y el ejército, incluyendo carreras universitarias.

**CHAIÑA PINEDO, (2016)** En su Tesis “Satisfacción laboral del personal del Establecimiento Penitenciario de Régimen cerrado

especial “Challapalca” EPRCE Región Tacna – 2016” Un perfil previo permito observar a los trabajadores de seguridad del Establecimiento Penitenciario de Régimen Cerrado Especial “Challapalca” que aparentemente se ven afectados por diversos factores que influyen en la satisfacción laboral y como factores muy importantes podríamos mencionar la forma de Dirección que se ejerce en ese recinto penitenciario lo que genera un desanimo, aplicando un autoritarismo que repercute en forma negativa y disminuye la eficacia del personal en sus actividades y en algunos casos los trabajadores desisten de laborar en el referido centro carcelario lo que podría llegar a un descontrol del personal siendo necesario buscar alternativas de solución entre Directivos y personal de seguridad, además manifiesta que los Jefes deben de cambiar de actitud así como cambiar las actitudes de sus empleados ya que los empleados que no confían es sus jefes no aceptan sus mensajes no modifican sus actitudes.

**FLORES ROBERTO, J.L.ABREU, y M.H.BADII, (2008)** en su tesis “Factores que originan la rotación de personal en las empresas Mexicanas”. Identificaron la relación entre rotación de personal e insatisfacción laboral exponiendo el efecto que se consigue con las bajas remuneraciones es la rotación de personal analizando sobre la incorrecta selección de personal, además estudiaron las bajas biológicas, las bajas sociales, y las bajas por motivos personales en las rotaciones de personal. Por lo que es muy importante motivar a los trabajadores con incentivos o compensaciones adecuadas, remuneraciones justas con ello se evitarían innecesarias bajas del personal.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. ROTACIÓN DE PERSONAL**

La rotación de personal en el Sistema Penitenciario Peruano, es el Desplazamiento del personal penitenciario al interior de la propia institución. Existen diferentes regímenes Laborales en el Instituto Nacional Penitenciario, como el Dec. Legislativo N° 276, Dec. Leg. N° 728, el Dec. Leg. N° 1053 denominada LEY CAS, Ley N° 29709 Ley de Carrera especial pública penitenciaria., y la le N° 30057 Ley del Servicio civil. Sin embargo las Rotaciones del personal se aplican de conformidad al artículo 28° de la Ley de Carrera Especial Publica Penitenciaria – Ley N° 29709 Que a la Letra DICE: Rotación.- El Servidor Penitenciario por necesidad institucional o del servicio, es reubicado permanentemente al interior de la institución, en cargos compatibles con el nivel adquirido, remuneración, grupo ocupacional y área de desempeño laboral. Las rotaciones también se realizan por razones de interés personal y de salud debidamente acreditados. Las rotaciones son aprobadas, mediante resolución de Presidencia del Consejo Nacional Penitenciario, Las direcciones regionales pueden aprobar rotaciones, dentro del ámbito de su competencia, previa autorización mediante resolución de Presidencia del Consejo Nacional Penitenciario, concordante con los incisos 1), 2), 4), 9) y 16) del artículo 32 del mismo cuerpo normativo, que señala los deberes del servidor Penitenciario, entre otros, el de acatar el desplazamiento y la asignación de funciones así como cumplir su función o servicio de forma exclusiva para el INPE mientras dure la jornada laboral supeditando su interés personal al interés institucional; Que el literal a) del numeral 6.2 de la Directiva N°003-2016-INPE/OGA, aprobado por la R.P.N° 011-2016-INPE/P del 12/01/2016, indica que la Rotación consiste en la reubicación del

servidor al interior del INPE (Establecimientos Penitenciarios y dependencias conexas), para asignarle funciones según el nivel de carrera y grupo ocupacional alcanzado. Se efectúa por decisión del titular de la entidad, mediante Resolución Presidencial o del Funcionario con facultad expresamente delegada;

Que en el artículo N° 10° de la Resolución Presidencial N° 318-2018-INPE/P. de fecha 31 de diciembre del 2018, Delega a los Directores de las Oficinas Regionales la facultad de ejercer los desplazamientos de rotación de personal que competen a sus respectivos ámbitos de su competencia.

En tal sentido, ésta ley faculta a las Direcciones Regionales a aplicar fórmulas con la finalidad de lograr los objetivos trazados en los distintos Establecimiento Penitenciarios de su jurisdicción , en lo que respecta a los Recursos humanos, aplicando por cierto las rotaciones laborales de los servidores penitenciarios de Seguridad, Tratamiento y Administración previa autorización de la Presidencia del Consejo Nacional Penitenciario; En este contexto se centra la presente investigación con el tema específico de las Rotaciones de personal y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa - 2019.

Chiavenato, (2001), define que “La rotación del personal se utiliza para definir la fluctuación del personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas que entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella”.

En el caso del Instituto Nacional Penitenciario las Rotaciones laborales también se dan a efectos que el personal penitenciario no se familiarice con los internos lo que se encuentra establecido

en el Artículo 8° de la Resolución Presidencial del INPE N° 003-2008-INPE/P. de fecha 03 de enero del 2008, que a la letra dice: **Rotación anual.** - A fin de evitar la familiaridad con los internos, el personal será Rotado anualmente a otro Establecimiento Penitenciario.

En el Artículo 15° de la citada resolución también señala Que los egresados de la Escuela de formación del Centro Nacional de Estudios Criminológicos y Penitenciarios (CENECP) prestarán servicios obligatoriamente en las diferentes funciones de seguridad en los Establecimiento Penitenciarios por un periodo de tres (03) años, con la finalidad de iniciar su línea de carrera del profesional penitenciario. También se tiene entendido que las rotaciones del personal penitenciario se realizan a fin de evitar que los servidores penitenciarios caigan en la corrupción, como se ha visto en el caso de servidores que son concientizados por los internos a fin de hacer ingresar objetos prohibidos a los establecimiento penitenciarios, y que luego de cometer sus delitos vienen purgando condena, Se tiene varios ejemplos de estos malos servidores en la mayoría de los establecimientos penitenciarios, como es el caso del centro penal de Pucallpa donde existen seis (06) servidores que purgan condena por hacer ingresar objetos prohibidos al establecimiento penal.

### **Teoría de rotación de personal**

Uno de los aspectos más importantes de la dinámica organizacional es la Rotación de personal o Turnover. La organización como un sistema abierto se caracteriza por el incesante flujo de personas que requiere para poder desarrollar sus operaciones y generar resultados.

La rotación de personar también se considera la desvinculación del personal la cual se realiza por diferentes motivos como lo explica la teoría de:

**Teoría de Taylor (1999), p.6)**, Quien manifiesta que existe tres (03) tipos de desvinculación en las organizaciones:

**La rotación laboral voluntaria:** La que se realiza cuando un personal decide por motivos personales o profesionales, poner fin a su relación con la empresa. La misma que puede ocurrir por haber encontrado un nuevo trabajo, o este empleado quiere cambiar de profesión, porque quiere tener más tiempo con su familia o para su iniciar su propio negocio o también cuando el trabajador considera que su actual trabajo no le es muy satisfactorio debido a las malas condiciones laborales, bajos salarios o tiene una mala relación con su jefe, etc.

**Rupturas laborales voluntarias inevitables:** Que se deben a decisiones vitales del empleado que van más allá del control del empresario.

**Ruptura laboral involuntaria:** Que se produce cuando la el empresario o jefe decide terminar el vínculo laboral con un empleado por necesidad económica o por un mal funcionamiento entre el empleado y la organización. Las rupturas laborales involuntarias suponen el resultado de decisiones muy difíciles, que tienen un profundo impacto sobre toda la organización y, sobre todo, sobre el trabajador que pierde su empleo.

**Teoría de Porter W. (1973, p.152)** menciona que: “la rotación laboral está relacionada con la satisfacción laboral y con las recompensas extrínsecas suministradas por la organización, de tal forma que los individuos altamente satisfecho, tienden a preferir la misma organización”.

**García (1985)** Menciona que en la Rotación de personal existen dos elementos a los cuales se les debe prestar bastante atención: La fluctuación potencial y las transferencias internas.

Las transferencias internas son el conjunto de movimientos de entrada y salida producidas entre las diferentes áreas

organizativas de la propia institución, que no afectan su plantilla total.- Es importante el control de ambos elementos ya que el estudio de la fluctuación potencial permite determinar los motivos por las cuales algunos trabajadores desean marcharse de la institución ya que puede resultar preventiva respecto a la fluctuación real, pues conociendo ambas problemáticas se pueden resolver o solucionar y lograr que estos trabajadores desistan de retirarse de la institución, pues en la mayoría de los casos se trata de personal calificado, con relación a las transferencias internas su control e investigación resulta muy importante, ya que con estos movimientos se reduce la fluctuación externa de trabajadores, y se solucionan necesidades internas de fuerza de trabajo.

### **Teoría de Herzberg**

El Psicólogo Frederick Herzberg realizó la primera teoría de la satisfacción laboral, la “Teoría de los Dos Factores”, que ha estimulado gran expectativa, por ello muchos autores han intentado comprobar, como rebatir su validez.

La satisfacción o insatisfacción del individuo en el trabajo es producto de la relación con su empleo y sus actitudes frente al mismo. Herzberg desarrolló su teoría con base en una investigación realizada en 200 personas entre ingenieros y contadores quienes “relataron una experiencia de trabajo excepcionalmente buena y otra, excepcionalmente mala. Tiempo después los relatos se analizaron y el contenido de las historias, reveló que los incidentes donde la causa del estado psicológico el protagonista era la tarea en sí, la sensación de logro, el avance profesional, la responsabilidad y el reconocimiento, principalmente eran recordados como fuentes de experiencias positivas; mientras que aquellos donde el rol causal eran factores como el pago, la supervisión, las relaciones interpersonales, las



condiciones de trabajo y políticas de la empresa, eran recordadas principalmente como fuentes de experiencias negativas.

### **2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL**

El Desempeño laboral es la aptitud que demuestra un trabajador durante la ejecución de su labor. Se define el desempeño como el proceso de mejora continua de los trabajadores en una empresa, la gestión del desempeño es sobre todo una visión positiva de las personas y ayuda a reforzar conductas e incorporar variables en las conductas no deseadas. Es así que la organización debe adoptar un sistema de evaluación válido, confiable, efectivo y aceptado para ejecutarlo.

En la actualidad y a través de la historia del talento a existido un debate continuo sobre cómo medir los recursos humanos de una forma precisa y confiable a fin de optimizarlo para que las organizaciones se vean beneficiadas. Como resultado a esta necesidad se han implementado diversas iniciativas uno de ellas es la medición del desempeño.

**Chiavenato (2004)** argumenta, que el desempeño es la eficacia del personal que laboran en las organizaciones, lo cual es muy importante y necesario en las organizaciones, funcionando el trabajador con una gran labor y satisfacción laboral, en este sentido su desempeño laboral va a depender mucho de su comportamiento y competencias que alcanzan los resultados esperados. Un alto desempeño es entendido cuando los miembros de la organización trabajan eficazmente para alcanzar metas comunes. El desempeño laboral se refiere a la forma en que los trabajadores realizan de una manera eficiente sus funciones en la organización.

**Wherther y Keit (2006)** Dicen que: Es en el desempeño laboral donde los trabajadores manifiestan sus competencias laborales alcanzadas en las que se integran como un sistema, conocimientos, habilidades, sentimientos, experiencias, actitudes, motivaciones, características, y

valores que contribuyen para lograr los objetivos deseados. En correspondencia con las exigencias técnicas productivas y de servicio de la empresa.

Según **BOHORQUES**, El desempeño laboral se define como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de metas al interior de la organización en un tiempo determinado.

**Chiavenato (2000):** Hace una definición interesante, ya que manifiesta que el desempeño es la eficacia del personal que labora dentro de las organizaciones lo cual es necesario para la misma organización, funcionando el trabajador con una gran labor, por lo cual el desempeño laboral de las personas depende de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

Chiavenato, además expone que el desempeño laboral está determinado por factores actitudinales de la persona y factores operativos tales como. La disciplina, la actitud cooperativa, la iniciativa, la responsabilidad, habilidad en seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo y liderazgo.

**STONER**, Quien afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad **Araujo y Guerra (2007)**

**MILKOVICH Y BOURDREAU**, Mencionan que el desempeño laboral está ligado a las características de cada persona, entre los que se mencionan: las cualidades, las necesidades, las habilidades, de cada individuo que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño laboral el resultado de la interacción entre todas las variables.

**DAVIS Y NEWTRONS**, Aseguran que el desempeño laboral es afectado por factores como: Capacidades, adaptabilidad,

comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talento, potencia de diseño del trabajo, maximizar el desempeño.

**Dessler (2001)** Define como “Una técnica que sirve de información base, en la que se puede tomar decisiones de promoción y remuneración y a su vez ofrece una oportunidad para que el supervisor y su subordinado se reúnan y revisen el comportamiento de éste relacionado con respecto a su desempeño”. Así mismo, permite que ambos desarrollen un plan para corregir cualquier deficiencia que la evaluación haya descubierto y les permite reforzar las cosas que el subordinado hace correctamente.

**Jiménez (2007)**, Dice que “La evaluación del desempeño es el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. Gran parte de los trabajadores desean obtener retroalimentación sobre la manera en que cumplen sus actividades. Así mismo los directivos necesitan conocer el nivel de eficacia y eficiencia de sus trabajadores, por lo que se hace necesario evaluar su desempeño individual para decidir las acciones que deben tomarse a mediano y largo plazo”.

**Abraham Maslow (1954)**; Propone “la teoría de motivación humana “La cual trata de una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía identifica cinco categorías de necesidades ascendentes de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación, Las cinco categorías de necesidades son: Fisiológicas, de Seguridad, de Amor afecto y pertenencia, de Estima y de Auto realización.

### **BASES TEÓRICAS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

**Alles (2005)**: El desempeño laboral se combina con la eficiencia y efectividad, es decir que se define como desempeño a aquellas acciones o comportamientos observados en los trabajadores que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser

medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Entre los más importantes objetivos podemos señalar el desarrollo personal y profesional de colaboradores, la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos.

Asimismo, tiende un puente entre el responsable y sus colaboradores de mutua comprensión y adecuado dialogo en cuanto a lo que se espera de cada uno y la forma en que se satisfacen las expectativas y cómo hacer para mejorar los resultados. Los empresarios y los trabajadores son escépticos en relación con las evaluaciones de desempeño. Generalmente se cree que las evaluaciones de desempeño son o se realizan para decidir si se aumenta los salarios o no, o a quienes hay que despedir. Esto puede ser cierto en ocasiones, pero el resultado de las evaluaciones de desempeño es mucho más rico y tiene otras implicaciones en la relación jefe-trabajador y en la relación más perdurable entre la empresa y los trabajadores.

### **2.2.3. BASES LEGALES**

#### **a) Constitución Política del Perú.**

Art. 1. La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del estado. Inciso N° 1. Toda persona tiene derecho “a la vida, a su integridad moral, síquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido. Es sujeto de derecho en cuanto le favorece. Art. 7. “Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad”. Art. N° 9. “El

estado determina la política nacional de salud. El poder ejecutivo norma y supervisa su aplicación. Es responsable de diseñarla y conducirla en forma plural y descentralizadora para facilitar a todos, el acceso equitativo a los servicios de salud”.

Art. N° 10. Del derecho a la Seguridad Social. “El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida”. Art. N° 11. “Libre Acceso a las Prestaciones de salud, a través de entidades públicas y privadas o mixtas. Supervisa, asimismo, su eficaz funcionamiento”.

- b) **Organización Internacional del Trabajo (OIT).** Dispone que la seguridad ocupacional para todos los trabajadores del mundo debe ser admitida como un derecho laboral por todos los estados y por todas las empresas del mundo. Exige que la legislación laboral en cada país, cumpla con proteger a los trabajadores, tanto física como mentalmente, haciéndose responsable de pagar los daños que ocasionen los accidentes de trabajo.
- c) **Decreto Ley. N° 14371 (12-01-1963). Decreto Supremo N° 005. (23- 04-1963. Reglamento).** “Las empresas que tengan más de 100 trabajadores entre obreros y empleados, permanentes o contratados, bajo cualquiera de las modalidades previstas en el Título II del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, deberán contar con una dependencia adecuada que se encargue de las relaciones industriales, para la atención de las cuestiones laborales en forma permanente.”.
- d) **Decreto Supremo 006-2014- TR. Art. N° 28.** Capacidad y Gratuidad de capacitación en Prevención. Art. 27. El empleador en cumplimiento del deber de prevención y del Art. 27 de la Ley, garantiza que los trabajadores sean capacitados en materia de prevención. La formación debe estar centrada en:

- a) En el puesto de trabajo específico, o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad, o duración de su contrato;
- b) En los cambios de las funciones que desempeñe, cuando estos se produzcan;
- c) En los cambios en las tecnologías o en los grupos de trabajo cuando estos se produzcan,
- d) En las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos.,
- e) En la actualización periódica de los conocimientos. Art. 101.  
“El empleador debe realizar los exámenes médicos comprendidos en el inciso d) del art. 49 de la Ley, acorde a las labores desempeñadas por el trabajador en su record histórico en la organización, dando énfasis a los riesgos a los que estuvo expuesto a lo largo del desempeño laboral.

Los exámenes médicos deben ser realizados respetando lo dispuesto en los documentos técnicos de la vigilancia de salud de los trabajadores.

- e) **Ley N° 29783.** Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Art. 1.  
Objeto de la Ley: “La ley de seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia. Art. 3.

Normas Mínimas: “La presente ley establece normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales, pudiendo los empleadores y los trabajadores establecer libremente niveles de protección que mejoren los previsto en la presente norma”.

- f) **Decreto Supremo 055-2010-TR.** Accidente de Trabajo: “Es un incidente o suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, aún fuera del lugar y horas en que se realiza, bajo órdenes del empleador, y que produzca en el trabajador un daño, una lesión, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte, cabe resaltar en ese concepto que se considera accidente cuando ocurre fuera del lugar y horas de trabajo por orden del supervisor. Anteriormente solo se consideraba un accidente común. Todo trabajador conoce que los daños que puede sufrir en su trabajo son variados y no siempre se les llama accidentes de trabajo. Es el caso de las enfermedades que se contraen en el trabajo y el caso de las molestias y fatigas superiores a lo tolerable que, no produciendo enfermedad, causan daño y malestar en la realización del trabajo y al cabo de cierto tiempo acabarán por generar, también, lesiones”.
- g) **Decreto Supremo 005-2012-TR.** Seguridad: “Indica que la seguridad son todas aquellas acciones y actividades que permiten al trabajador laborar en condiciones de no agresión tanto ambientales como personales para preservar su salud y conservar los recursos humanos y materiales.”
- h) **Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Instituto Nacional Penitenciario del Perú (INPE). 2007.**

## **TÍTULO PRIMERO**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **Artículo 1º.- Finalidad**

El presente Reglamento de Organización y Funciones (ROF) establece la naturaleza, objetivo, funciones y la estructura orgánica del Instituto Nacional Penitenciario (INPE), así como sus relaciones, régimen económico y disposiciones pertinentes.

## **Artículo 2º.- Naturaleza**

El Instituto Nacional Penitenciario es un Organismo Público Descentralizado del Sector Justicia, rector del Sistema Penitenciario Nacional, con personería jurídica de derecho público y autonomía normativa, económica, financiera y administrativa. Es un pliego presupuestal y sus actividades se sujetan al Código de Ejecución Penal y su Reglamento.

## **Artículo 3º.- Ámbito de Aplicación**

El Instituto Nacional Penitenciario tiene como domicilio legal la ciudad de Lima y desarrolla sus actividades en todo el territorio nacional.

## **Artículo 4º.- Objetivo Institucional**

El objetivo del INPE es dirigir y controlar técnica y administrativamente el Sistema Penitenciario Nacional, asegurando una adecuada política penitenciaria, tendiente a la resocialización del interno.

## **Artículo 5º.- Funciones**

Son funciones del Instituto Nacional Penitenciario:

1. Realizar investigaciones sobre la criminalidad y elaborar la política de prevención del delito y tratamiento del delincuente.
2. Realizar coordinaciones con los organismos y entidades del Sector Público Nacional, dentro del ámbito de su competencia.
3. Desarrollar las acciones de asistencia post-penitenciaria en coordinación con los Gobiernos Regionales y Municipales.
4. Ejercer representación del Estado ante los organismos y entidades nacionales e internacionales o en los eventos y congresos correspondientes sobre la prevención del delito y tratamiento del delincuente.
5. Promover y gestionar la cooperación internacional en apoyo a las actividades del Sistema Penitenciario Nacional de conformidad con la normatividad legal vigente.
6. Aprobar su presupuesto y plan de inversiones.



7. Aceptar donaciones o legados de personas o instituciones nacionales o extranjeras.
  8. Otorgar certificados para efectos de exoneraciones o deducciones tributarias, cuando sean procedentes.
  9. Seleccionar, formar y capacitar al personal del Sistema Penitenciario en coordinación con las Universidades.
  10. Dictar normas técnicas y administrativas sobre planeamiento y construcción de la infraestructura penitenciaria.
  11. Proponer al Ministerio de Justicia proyectos relacionados con la legislación penal y penitenciaria.
  12. Constituir las personas jurídicas que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines.
  13. Adquirir, por cualquier título, bienes. muebles e inmuebles para el mejoramiento de la infraestructura penitenciaria.
  14. Llevar el registro de las instituciones, asociaciones y entidades públicas y privadas de ayuda social y asistencia a los internos y liberados.
  15. Aprobar sus reglamentos internos.
  16. Celebrar contratos o convenios con entidades públicas o privadas, nacionales o extranjeras.
  17. Las demás que establece el Código de Ejecución Penal y su Reglamento, y la legislación vigente.
- i) Manual de Organización y Funciones del Instituto Nacional Penitenciario del Perú (INPE). 2007.

### **COMPORTAMIENTO. -**

El comportamiento es la manera en la cual se porta o actúa un individuo en la vida o cualquier otro actor social. Es decir, el comportamiento es la forma de proceder que tienen las personas u organismos ante los diferentes estímulos que reciben y en relación al entorno en el cual se desenvuelven.

## **RESULTADOS. –**

La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. Este sistema permite una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados (lo que las personas son, hacen y logran).

Es útil para determinar la existencia de problemas en cuanto se refiere a la integración de un empleado/a en la organización. Identifica los tipos de insuficiencias y problemas del personal evaluado, sus fortalezas, posibilidades, capacidades y los caracteriza.

Es importante resaltar que se trata de un proceso sistemático y periódico, se establece de antemano lo que se va a evaluar y de qué manera se va a realizar y se limita a un periodo de tiempo, que normalmente es anual o semestral. Al sistematizar la evaluación se establecen unas normas estándar para todos los evaluadores de forma que disminuye el riesgo de que la evaluación esté influida por los prejuicios y las percepciones personales de éstos.

### **2.2. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

- **Bienestar social:** Está referido a la salud y seguridad laboral de los trabajadores de la empresa y proporciona los recursos de atención sea por enfermedades, dolencias, u otras que requieren de la visita al médico especialista. Incluye también el registro de otros beneficios sociales a los que se hace acreedor de acuerdo al tiempo de servicios.
- **Rotación laboral interna:** Es la que se realiza dentro de la propia institución, es decir sin que ningún servidor deje de formar parte de la misma, simplemente consiste en cambiarle de lugar para que realice sus funciones en otra cede de la misma institución.
- **Rotación Laboral externa:** Este tipo de rotación se produce cuando el trabajador se desvincula de la institución y dan paso a nuevas incorporaciones.

- **Control Organizacional:** Procedimiento formal basado en la información que utilizan los administradores para mantener o modificar los patrones de las actividades de la organización. Ofrece los parámetros dentro de los cuales se apliquen las estrategias, así como las acciones correctivas a emprender, cuando se requieran ajustes relacionados con la aplicación.
- **Capacitación:** O entrenamiento de personal, por el cual, a través de talleres, seminarios o eventos a los que concurren todos o una parte de los trabajadores, se les proporciona información especializada destinada a mejorar la performance o desempeño laboral. La capacitación es fundamental para el incremento de la productividad y sus costos son asumidos por la propia empresa.
- **Desempeño Laboral:** Conjunto de actividades que el trabajador cumple en régimen de trabajo suscrito a través de un contrato donde se compromete a realizar actividades en la empresa o institución, a cambio de una remuneración.
- **Eficiencia:** Competencia en el cargo que se ocupa o trabajo en que se desempeña. Virtud o faculta para lograr un efecto determinado. La eficiencia se mide por la cantidad de recursos para una unidad de producción
- **Eficacia:** Es el logro de los objetivos organizacionales que sirven para medir los resultados o cumplimiento de tales objetivos.
- **Evaluación de Desempeño:** Una consecuencia estructurada de eventos que involucran la previsión, obtención, procesamiento e interpretación de la información necesaria para tomar decisiones respecto al comportamiento laboral del trabajador.
- **Fuerza Laboral:** O Capital humano se refiere al conocimiento y las habilidades de todo personal que labora en una empresa, sin ningún distingo ocupacional, sexual, etc.
- **Prevención de Riesgos:** Es un conjunto de recomendaciones que el trabajador debe cumplir en una institución para no resultar

perjudicado, física o psicológicamente. Muchas veces estas recomendaciones no se dan por escrito, por lo que es fuente de conflictos permanentes entre los directivos y los trabajadores.

- **Proceso:** Conjunto de recursos y actividades interrelacionados que transforman elementos de entrada en elementos de salida. Los recursos pueden incluir personal, finanzas, instalaciones, equipos, técnicas y métodos. Son estratégicos en la medida que proporcionan directrices a todos los demás procesos y son realizados por la dirección o por otras entidades. Se suelen referir a las leyes, normativas aplicables al servicio y que no son controladas por el mismo.
- **Programa:** Es una forma específica de llevar a cabo varias actividades. En muchos casos los procedimientos se expresan en documentos que contienen el objeto y el campo de aplicación de una actividad; que debe hacerse y quien debe hacerlo; cuando, donde y como se debe llevar a cabo; que materiales, equipos y documentos deben utilizarse; y como debe controlarse y registrarse.
- **Recursos Humanos:** Son insumos empleados en el proceso de producción de una empresa y pueden ser humanos, infraestructurales, financieros; asimismo pueden ser las habilidades, destrezas de cada empleado, los administradores con talento, etc. Tienen un gran alcance y, por sí solos desarrollan o producen una ventaja competitiva.
- **Seguridad Ocupacional:** Es la estabilidad laboral y la capacidad institucional de cumplimiento de los contratos de trabajo, en los que se especifican los términos de la relación laboral (contrato/nombramiento); por tiempo de servicios, sistema CAS o de personal de confianza, etc.

## **2.3. SISTEMA DE HIPÓTESIS**

### **HIPÓTESIS GENERAL**

**HG:** La rotación del personal influye significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores del INPE Pucallpa-2019

### **HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

**HE1:** La rotación del personal influye significativamente con el comportamiento en los trabajadores del INPE Pucallpa-2019.

**HE2:** La rotación del personal influye significativamente en los resultados en los trabajadores del INPE Pucallpa-2019.

## **2.3. SISTEMA DE VARIABLES**

### **Variable independiente**

Rotación de personal

### **Variable dependiente**

Desempeño laboral

### **Variables intervinientes**

Edad.

Sexo.

Tiempo de servicio

## 2.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA	NIVELES Y RANGOS
<b>VI: ROTACIÓN DE PERSONAL</b>	Admisión de personal	Requerimiento de personal	Muy alto Alto Moderado Bajo Muy Bajo	5 4 3 2 1
		Selección de personal		
		Evaluación de personal		
		Capacitación de personal		
		Contratación de personal		
	Retiro de personal	Retiro voluntario		
		Retiro voluntario inevitable		
		Retiro involuntario		
<b>VD: DESEMPEÑO LABORAL</b>	Comportamiento	Funciones	Muy alto Alto Moderado Bajo Muy Bajo	5 4 3 2 1
		Interacción		
		Organización		
	Resultados	Objetivos		
		Logros		

### CAPÍTULO III

#### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

##### 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente Investigación es de tipo aplicada, porque selecciona una serie de conceptos y variables con la finalidad de describirlas, asimismo describe algunos factores y características fundamentales, previamente analizados, por ejemplo, para los Recursos Humanos y descriptiva por que determinó las causas y consecuencias encontradas en la presente investigación.

###### 3.1.1 ENFOQUE

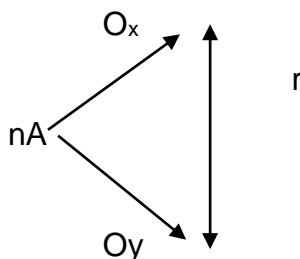
Es de enfoque cuantitativo porque se pretende dar una explicación de lo que acontece en la realidad, vista desde una perspectiva externa, realizándose las mediciones, o indicadores con el fin de garantizar los resultados.

###### 3.1.2 ALCANCE O NIVEL

La presente investigación es de carácter Descriptiva correlacional transversal, porque buscamos medir las variables a fin de describir los fenómenos a investigar, así también la disposición en el tiempo para medir el contexto de las variables estudiadas.

###### 3.1.3 DISEÑO

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental: descriptivo correlacional, como se muestra en el presente diagrama:



**Dónde:**

**nA** = Muestra de trabajadores

**O<sub>x</sub>** = Observación de la rotación personal.

**O<sub>y</sub>** = Observación del desempeño laboral.

**r** = Relación entre variables

### **3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA**

#### **3.2.1. POBLACIÓN**

La presente investigación tuvo una población de 35 Trabajadores y por ser un número menor a 50 se optó por tomar como muestra a la misma población  $N=n$  es decir a los 35 servidores de Seguridad del Establecimiento Penal de Pucallpa, que fueron rotados de otros Centros Penales.

Para **Castro** (2003), La muestra se clasifica en probabilístico y no probabilístico en donde todos los miembros de una población tienen la misma opción de conformarla y a su vez pueden ser: **Muestra aleatoria simple**, muestra de azar sistemático, muestra estratificada, y por conglomerado de áreas.

En el caso de la no probabilística, la elección de los miembros para el estudio, dependerá de la elección del investigador, lo que significa que no todos los miembros de la población tienen la misma posibilidad de conformarla.

#### **MUESTRA O MUESTREO**

##### **Unidad de análisis**

Cada trabajador del establecimiento penal de Pucallpa

##### **Unidad de muestreo**

La unidad seleccionada es igual que la unidad de análisis.

##### **Marco muestral**

Registro de trabajadores del establecimiento penal de Pucallpa.



### **Tamaño de la muestra**

Debido a que la población es reducida el estudio fue de tipo censal, en cuanto a que no se tomó una muestra, sino todo el tamaño de la población para un total de  $n = 35$  trabajadores.

### **Tipo de muestreo**

No se realizó ningún tipo de muestreo, se efectuó un censo entre los trabajadores penitenciarios objeto de estudio

## **3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **3.3.1. TÉCNICA**

La técnica que se empleó en la presente investigación fue la documentación, y la encuesta la cual permitió obtener las características de cada uno de los indicadores propuestos en la operacionalización de variables.

### **3.3.2. INSTRUMENTO**

Asimismo, los instrumentos utilizados fueron 2 cuestionarios:

**Cuestionario 01 sobre Rotación de personal.** - para la primera variable consta de 20 preguntas que corresponden a dos dimensiones y ocho indicadores, con un promedio de dos ítems por indicador, en el caso de la primera dimensión y cinco ítems en el caso de la segunda dimensión, se considera respuestas cerradas de cada elección múltiple valoradas según la escala de Likert del 1 al 5. (Anexo 2)

**Cuestionario 02 sobre Desempeño laboral.** - Para la segunda variable se redactó un cuestionario que consta de 12 preguntas que corresponden a dos dimensiones y cinco indicadores, con un promedio de cuatro ítems por indicador, en el caso de la primera dimensión y cuatro ítems en el caso de la segunda dimensión, se considera respuestas cerradas de cada elección múltiple valoradas según la escala de Likert. (Anexo 2)

#### **3.4. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Se Aplicó un cuestionario compuesta por 32 preguntas dirigidas hacia los trabajadores del Establecimiento Penal de Pucallpa con la finalidad de evaluar las dos variables de investigación.

#### **3.5 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

Se aplicó la revisión en forma ordenada, luego del cual se realizó la comparación de los elementos, a analizar, para llegar a un concepto o un resultado de toda la investigación realizada. En este caso el método comparativo, es un método eficaz para explicar o utilizar conocimiento tácito. Utilizando el Excel para las tablas, gráficos y pruebas de hipótesis.

## CAPÍTULO IV RESULTADOS

### 4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

#### 4.1.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES

**TABLA N° 01**

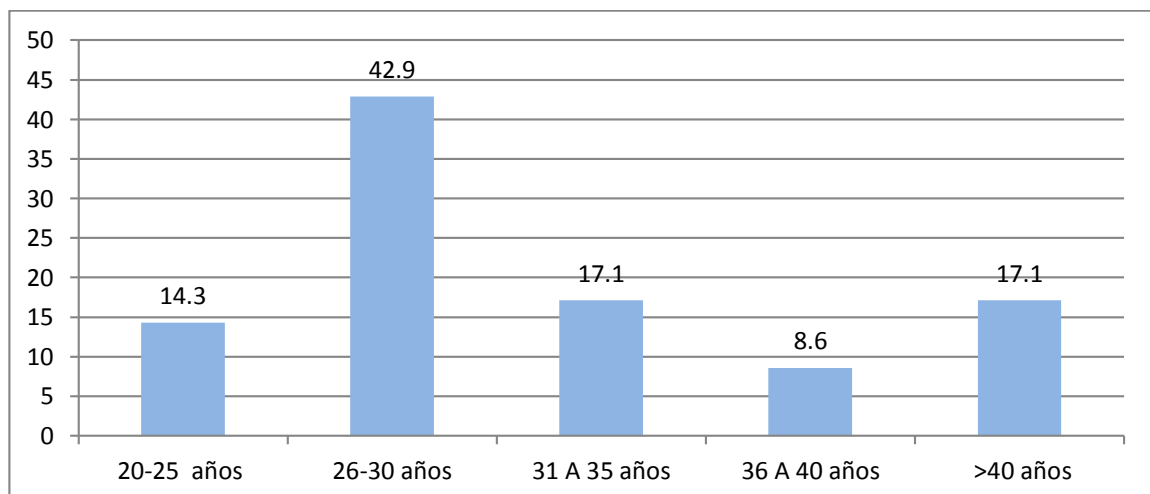
**EDAD DE LOS TRABAJADORES DEL INPE PUCALLPA PUCALLPA  
2019**

Edad		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	20-25 años	5	14,3	14,3	14,3
	26-30 años	15	42,9	42,9	57,1
	31 A 35 años	6	17,1	17,1	74,3
	36 A 40 años	3	8,6	8,6	82,9
	>40 años	6	17,1	17,1	100,0
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Anexo 2- Cuestionario 01

**GRÁFICO N° 01**

**EDAD DE LOS TRABAJADORES DEL INPE PUCALLPA PUCALLPA  
2019**



Fuente: Anexo 2- Tabla N° 01

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

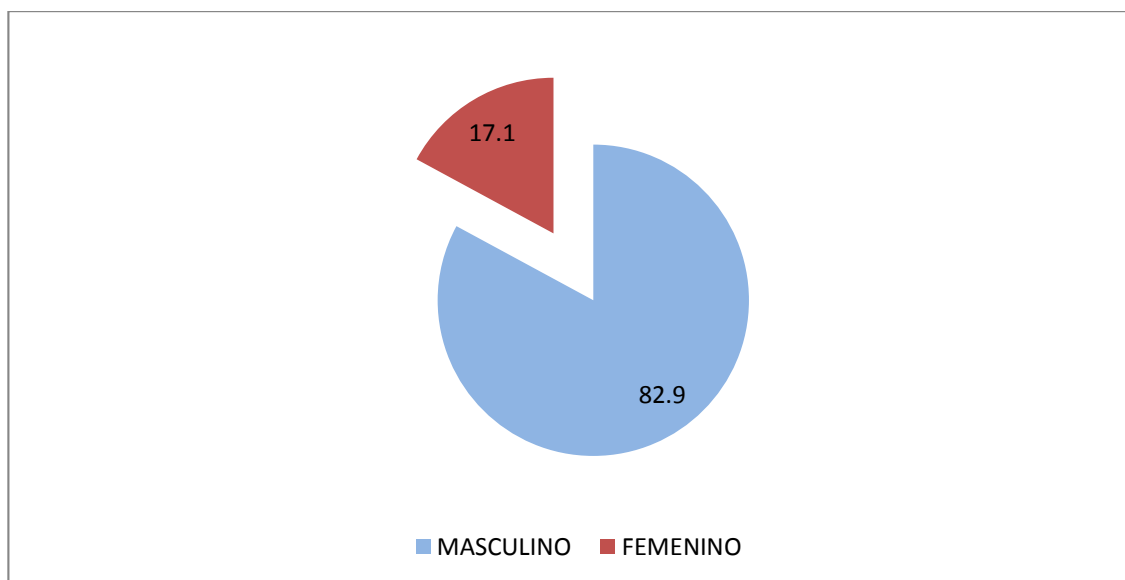
En la presente tabla y gráfico presentado se puede evidenciar que del 100% de la muestra en estudio, el 42,9 % representa las edades de 26 a 30 años, el 17,1 % en edades de 31 a 35 años y > de 40 años respectivamente, el 14,3 % de 20-25 años y el 8,6 % son de 36 a 40 años.

**TABLA N° 02**  
**SEXO DE LOS TRABAJADORES DEL INPE PUCALLPA PUCALLPA**  
**2019**

Sexo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Masculino	29	82,9	82,9	82,9
	Femenino	6	17,1	17,1	100,0
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Anexo 2- Cuestionario 01

**GRÁFICO N° 02**  
**SEXO DE LOS TRABAJADORES DEL ESTABLECIMIENTO PENAL DE**  
**PUCALLPA 2019**



Fuente: Anexo 2- Tabla N° 02

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

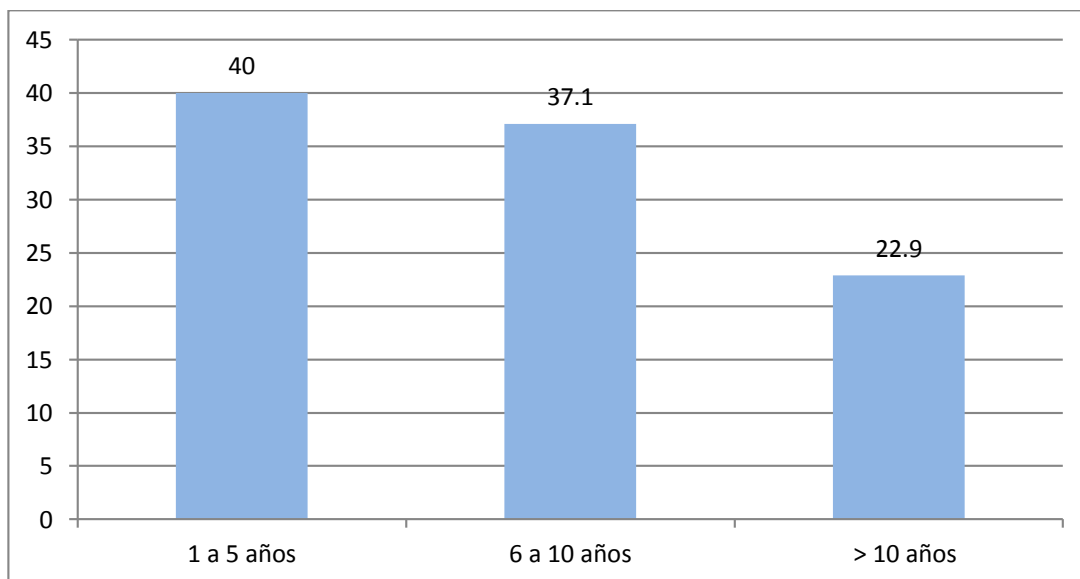
En la presente tabla y gráfico presentado se puede evidenciar que del 100% de la muestra en estudio, el 82,9 % corresponde al sexo masculino y el 17,1 % al sexo femenino.

**TABLA N° 03**  
**TIEMPO DE SERVICIO DE LOS TRABAJADORES DEL INPE**  
**PUCALLPA 2019**

Tiempo de Servicio		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	1 a 5 años	14	40,0	40,0	40,0
	6 a 10 años	13	37,1	37,1	77,1
	>10 años	8	22,9	22,9	100,0
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Anexo 2- Cuestionario 01

**GRÁFICO N° 03**  
**TIEMPO DE SERVICIO DE LOS TRABAJADORES DEL INPE**  
**PUCALLPA 2019**



Fuente: Anexo 2- Tabla N° 03

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En la presente tabla y gráfico presentado se puede evidenciar que del 100% de la muestra en estudio, el 40,0 % refiere un tiempo de servicio de 1 a 5 años, el 37,1 % corresponde al tiempo de 6 a 10 años y el 22,9 % se encuentra en el rango de tiempo mayor a 10 años.

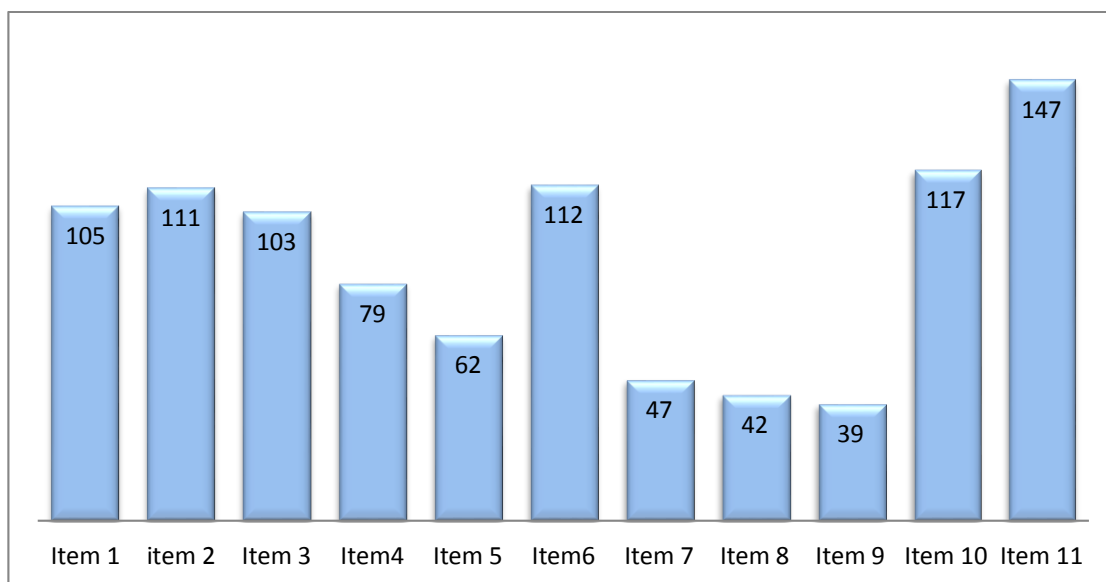
#### 4.1.2. CARACTERÍSTICAS DE LA VARIABLE ROTACIÓN

**TABLA N° 04**  
**CARACTERÍSTICAS DE LA DIMENSIÓN ADMISIÓN DE PERSONAL EN**  
**LA VARIABLE ROTACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL INPE**  
**PUCALLPA 2019**

Preguntas	Puntaje
¿Considera usted que recibe un buen trato por parte de la institución?	105
¿Está de acuerdo con el sueldo que percibe?	111
¿Recibe atención médica en el Seguro de la Ciudad de Pucallpa?	103
¿Le afecta el clima caluroso de la ciudad de Pucallpa?	79
¿Le afecta su relación familiar el haber sido trasladado de una ciudad a otra?	62
¿Recibe Usted capacitación permanente por parte del INPE?	112
¿Considera usted que cumple con sus obligaciones laborales?	47
¿Considera usted que ha sido capacitado adecuadamente para el cumplimiento de sus funciones?	42
¿Considera usted que su formación en la escuela del CENEPC le facilita el cumplimiento de sus funciones?	39
¿Considera usted que la Institución cumple con todas las cláusulas de su contrato?	117
¿Considera usted que su actual trabajo es mejor que el anterior?	147

Fuente: Anexo 2- Cuestionario 01

**GRÁFICO N° 04**  
**CARACTERÍSTICAS DE LA DIMENSIÓN ADMISIÓN DE PERSONAL EN**  
**LA VARIABLE ROTACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL INPE**  
**PUCALLPA 2019**



Fuente: Anexo 2- Tabla N° 04

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En la presente tabla y figura mostrada se puede visualizar los resultados de los indicadores de la dimensión Admisión de personal de la variable Rotación de Personal, el mismo que muestran mayor proporción a los relativos a la pregunta si su trabajo es mejor que el anterior, seguido de si recibió capacitación permanente por el INPE, el sí está de acuerdo con el sueldo que percibe, y el recibir buen trato y atención médica. Así mismo los indicadores de menor puntaje fueron los referidos a la pregunta 7,8 y 9. La mayor parte de los indicadores se presentan mayor a 100 puntos, por lo que se puede afirmar que la dimensión Admisión de personal tiene una percepción moderada.

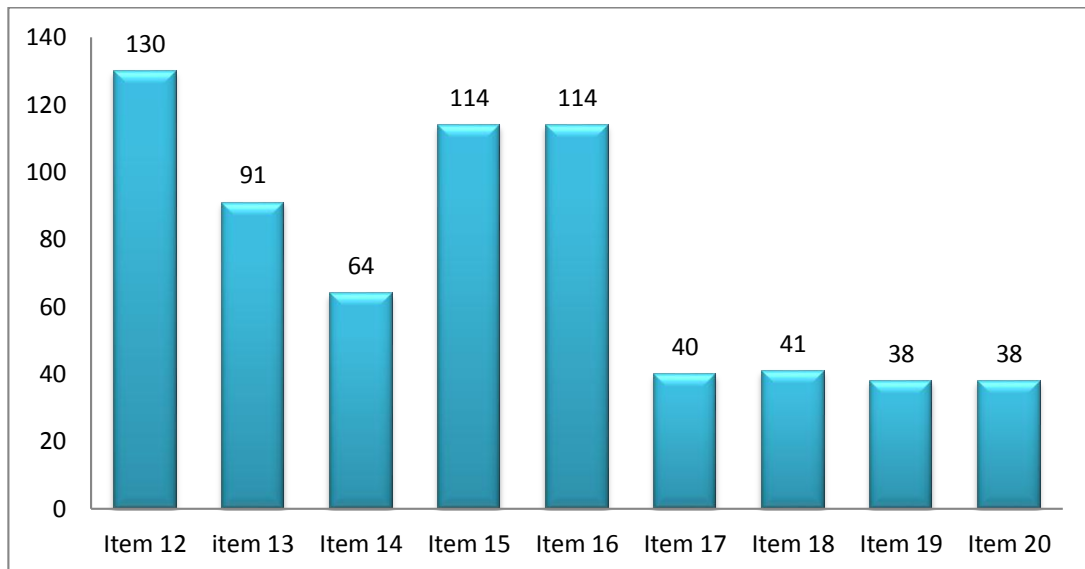


**TABLA N° 05**  
**CARACTERÍSTICAS DE LA DIMENSIÓN RETIRO DE LA VARIABLE**  
**ROTACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL INPE PUCALLPA 2019**

Preguntas	Puntaje
¿Considera usted que su actual trabajo le permite participar más con su familia?	130
¿Considera usted que su actual trabajo lo satisface personalmente?	91
¿Considera usted que su salud y la de su familia es buena?	64
¿Cree Usted que el INPE cumplirá con retornarlo a su lugar de origen en el lapso de un año?	114
¿Considera usted que mantiene una buena relación con su jefe?	114
¿Cumple usted con las políticas y normas que establece la Institución?	40
¿Considera usted que cumple con sus funciones laborales?	41
¿Asiste usted siempre a Laborar?	38
¿Asiste usted puntualmente siempre a su trabajo?	38

Fuente: Anexo 2- Cuestionario 01

**GRÁFICO Nº 05**  
**CARACTERÍSTICAS DE LA DIMENSIÓN RETIRO DE LA VARIABLE**  
**ROTACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL INPE PUCALLPA 2019**



Fuente: Anexo 2- Tabla N° 05

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

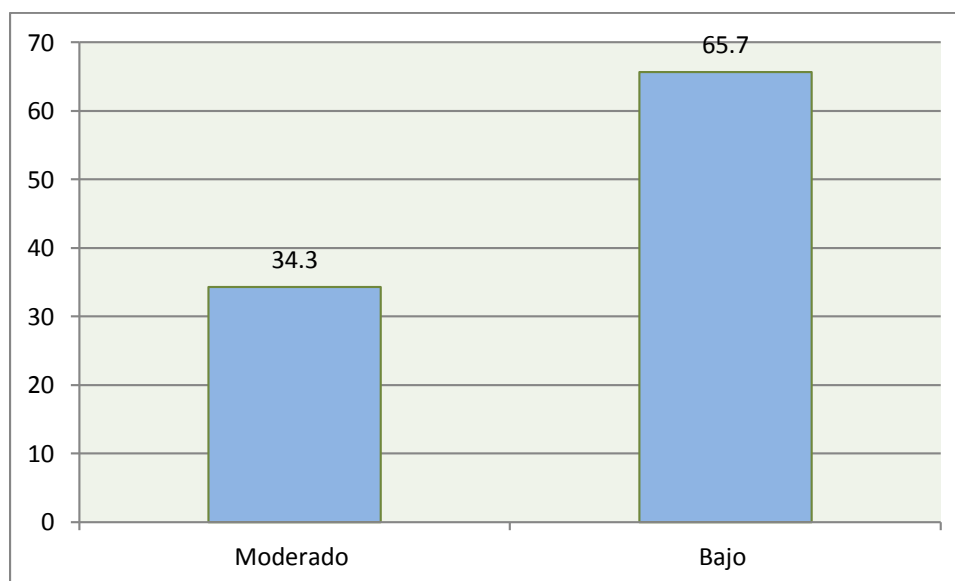
En la presente tabla y figura mostrada se puede visualizar los resultados de los indicadores de la dimensión retiro de personal de la variable Rotación de Personal, el mismo que muestran mayor proporción a los relativos a las preguntas 12, 15 y 16. Así mismo los indicadores de menor puntaje fueron los referidos a la pregunta 13,14, 17, 18,19 y 20. La mayor parte de los indicadores se presentan menor a 100 puntos, por lo que se puede afirmar que la dimensión retiro de personal tiene una percepción baja.

**TABLA N° 06**  
**CARACTERÍSTICAS DE LA VARIABLE ROTACIÓN DE PERSONAL DE**  
**LOS TRABAJADORES DEL INPE PUCALLPA 2019**

Variable Rotación de personal		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Moderado	12	34,3	34,3	34,3
	Bajo	23	65,7	65,7	100,0
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Anexo 2- Cuestionario 01

**GRÁFICO N° 06**  
**CARACTERÍSTICAS DE LA VARIABLE ROTACIÓN DE PERSONAL DE**  
**LOS TRABAJADORES DEL INPE PUCALLPA 2019**



Fuente: Anexo 2-Tabla N° 06

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En la presente tabla y figura mostrada se puede visualizar los resultados de la variable rotación de personal, el mismo que muestra mayor proporción a nivel bajo con el 65,7 % y el nivel moderado 34,3 %.

#### 4.1.3. CARACTERÍSTICAS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

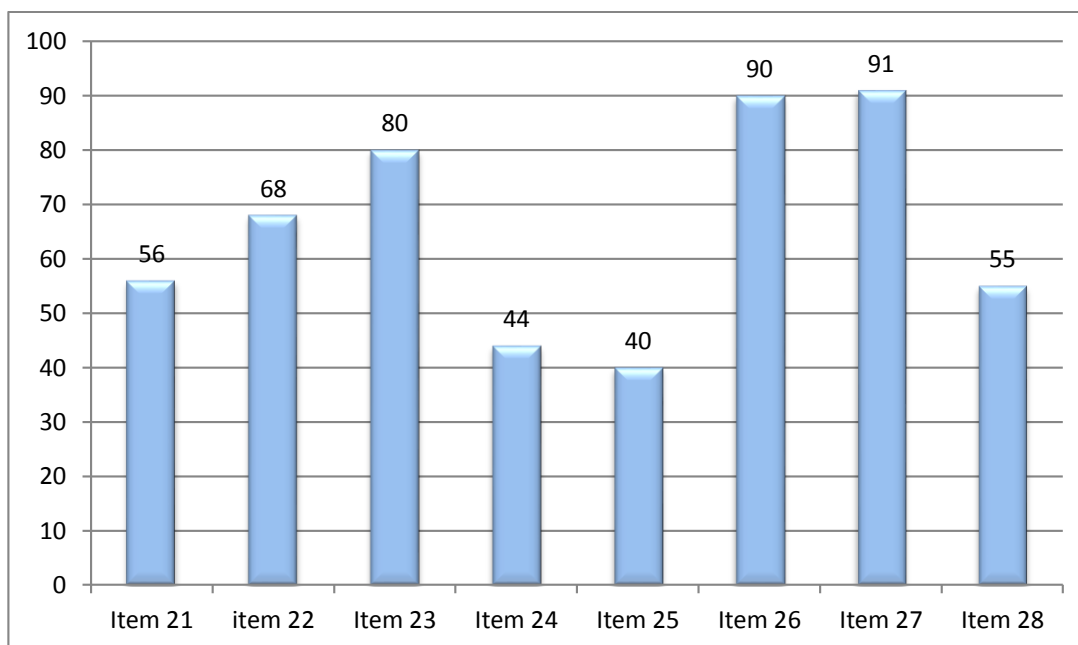
TABLA N° 07

##### CARACTERÍSTICAS DE LA DIMENSIÓN COMPORTAMIENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL INPE PUCALLPA 2019

Preguntas	Puntaje
¿Le afecto la Rotación que fue objeto su persona?	56
¿Tiene buenas relaciones laborales con los compañeros que son de la ciudad de Pucallpa?	68
¿Cree Usted que la Rotación le afecto en su desempeño laboral?	80
¿Considera usted que cumple con todas sus funciones?	44
¿Considera usted que asiste a sus compañeros cuando ellos lo necesitan?	40
¿Considera usted que está muy satisfecho/a con la Institución?	90
¿Considera usted que su jefe comunica adecuadamente las ideas de la Institución?	91
¿Considera usted que fue afectado económicamente al ser trasladado a otra ciudad?	55

Fuente: Anexo 2- Cuestionario 02

**GRÁFICO N° 07**  
**CARACTERÍSTICAS DE LA DIMENSIÓN COMPORTAMIENTO DE LA**  
**VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL**  
**INPE PUCALLPA 2019**



Fuente: Anexo 2- Tabla N° 07

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

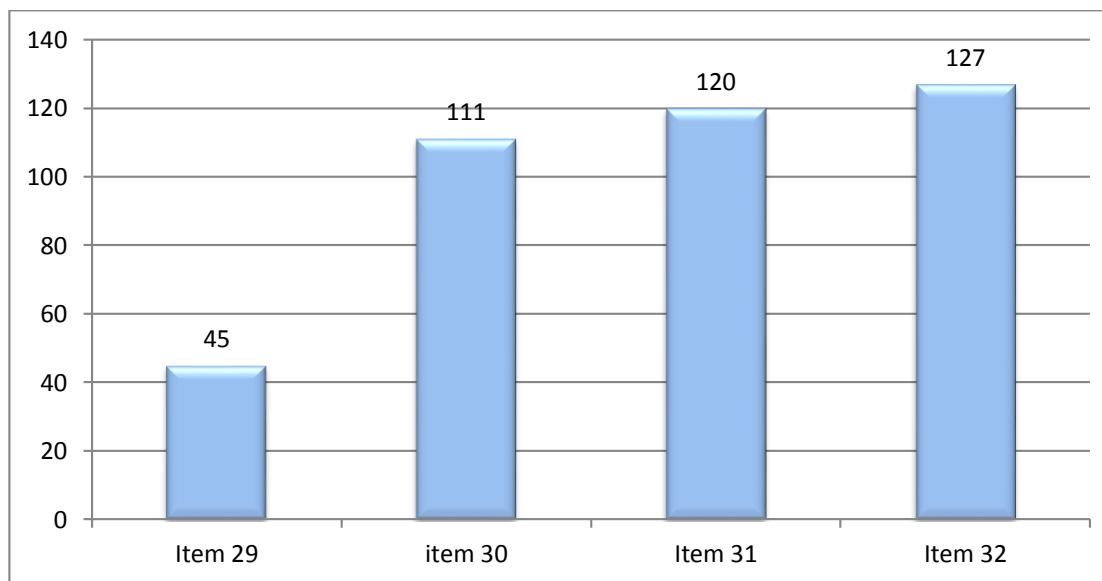
En la presente tabla y figura mostrada se puede visualizar los resultados de los indicadores de la dimensión comportamiento de personal de la variable desempeño de personal, el mismo que muestran mayor proporción a los relativos a las preguntas 23, 27, 26. Así mismo los indicadores de menor puntaje fueron los referidos a la pregunta 21, 22, 24, 25 y 28 en donde la mayor parte de los indicadores se presentan en puntaje menor a 80, por lo que se puede afirmar que la dimensión comportamiento de personal de la variable desempeño laboral es Moderada.

**TABLA N° 08**  
**CARACTERÍSTICAS DE LA DIMENSIÓN LOGROS DE LA VARIABLE**  
**DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL INPE**  
**PUCALLPA 2019**

Preguntas	Puntaje
¿Considera usted que cumple con los objetivos de la Institución?	45
¿Considera usted que la Institución ofrece incentivos para incrementar el desempeño de los colaboradores?	111
¿Considera usted que se siente partícipe de los logros de su Institución?	120
¿Considera usted que la Institución brinda recompensas en base a sus logros?	127

Fuente: Anexo 2- Cuestionario 02

**GRÁFICO N° 08**  
**CARACTERÍSTICAS DE LA DIMENSIÓN LOGROS DE LA VARIABLE**  
**DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL INPE**  
**PUCALLPA 2019**



Fuente: Anexo 2- Tabla N° 08

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

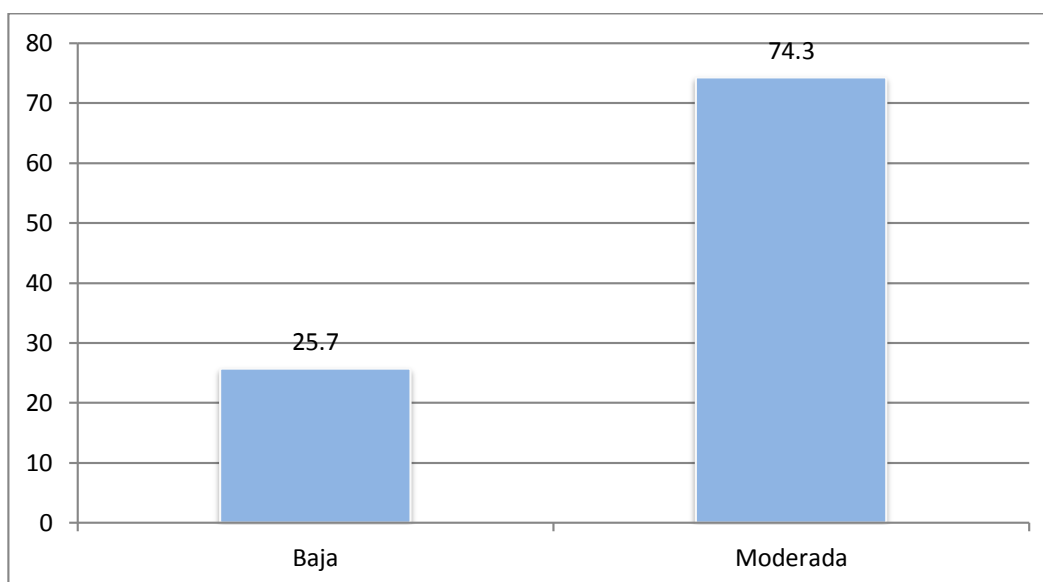
En la presente tabla y figura mostrada se puede visualizar los resultados de los indicadores de la dimensión resultados de la variable desempeño de personal, el mismo que muestran mayor proporción a los relativos a las preguntas 30, 31 y 32. Así mismo el indicador que se presenta con menor puntaje fue referido a la pregunta 29 en donde el indicador alcanzo puntaje menor a 100, por lo que se puede afirmar que la dimensión comportamiento de personal de la variable desempeño laboral es Moderada.

**TABLA N° 09**  
**CARACTERÍSTICAS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL DE**  
**LOS TRABAJADORES DEL INPE PUCALLPA 2019**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	9	25,7	25,7	25,7
	Moderada	26	74,3	74,3	100,0
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Anexo 2- Cuestionario 02

**GRÁFICO N° 09**  
**CARACTERÍSTICAS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL DE**  
**LOS TRABAJADORES DEL INPE PUCALLPA 2019**



Fuente: Anexo 2-Tabla N° 09

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

La tabla nos muestra el puntaje total alcanzado en la variable desempeño laboral en los trabajadores del establecimiento penal de Pucallpa en el 2019, en donde se puede evidenciar que el 74,3 % tienen una percepción moderada sobre las dos dimensiones medidas en la presente variable.



## 4.2. RESULTADOS INFERENCIALES

### 4.2.1 CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

**Ha:** La rotación del personal influye significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del INPE Pucallpa 2019.

**Ho:** La rotación del personal no influye significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del INPE Pucallpa 2019.

**TABLA N° 10**  
**CONTRASTACIÓN DE LA VARIABLE ROTACIÓN DE PERSONAL CON**  
**DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL INPE**  
**PUCALLPA 2019.**

Variable	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes Tipificados	t	sig
	B	Error Tip	Beta		
Constante	16,823	3,089			
Rotación de personal	<b>0,003</b>	<b>0,052</b>	<b>0,272</b>	<b>4,235</b>	<b>0,002</b>

Fuente: Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla se puede evidenciar que existe un modelo matemático que representa la influencia de la rotación de personal sobre el desempeño laboral, la cual se expresa siendo  $b$  igual a 0.003, y esto es diferente de cero, se puede afirmar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, en donde se afirma que influye significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores.

#### 4.2.2 CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 01

**Ho:** La rotación del personal no influye significativamente en el comportamiento de los trabajadores del INPE Pucallpa 2019.

**Ha:** La rotación del personal influye significativamente en el comportamiento de los trabajadores del INPE Pucallpa 2019.

**TABLA N° 11**

#### **CONTRASTACIÓN DE LA VARIABLE ROTACIÓN DE PERSONAL CON LA DIMENSIÓN COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DEL INPE PUCALLPA 2019.**

Variable	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes Tipificados	t	sig
	B	Error Tip	Beta		
Constante	12,234	3,227			
Rotación de personal	<b>0,020</b>	<b>0,032</b>	<b>0,372</b>	<b>3,240</b>	<b>0,000</b>

Fuente: 1ra Dimensión de la Variable dependiente: Comportamiento

#### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

La presente tabla nos evidencia que existe un modelo matemático que representa la influencia de la Rotación de Personal sobre el Desempeño Laboral en su dimensión comportamiento, la cual se expresa siendo b igual a 0.020, y esto es diferente de cero, se puede afirmar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, en donde se afirma que influye significativamente con el comportamiento de la variable desempeño laboral de los trabajadores.

#### 4.2.3 CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 02

**Ho:** La rotación del personal no influye significativamente en los resultados de los trabajadores del INPE Pucallpa 2019.

**Ha:** La rotación del personal influye significativamente en los resultados de los trabajadores del INPE Pucallpa 2019.

**TABLA N° 12**

**CONTRASTACIÓN DE LA VARIABLE ROTACIÓN DE PERSONAL CON LA DIMENSIÓN RESULTADOS DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL INPE PUCALLPA 2019.**

Variable	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes Tipificados	t	sig
	B	Error Tip	Beta		
Constante	11,126	2,552			
Rotación de personal	<b>0,100</b>	<b>0,026</b>	<b>0,303</b>	<b>4,156</b>	<b>0,000</b>

Fuente: 2da Dimensión de la Variable dependiente: Resultados

#### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

La presente tabla nos evidencia que existe un modelo matemático que representa la influencia de la Rotación de Personal sobre el Desempeño Laboral en su dimensión resultados la cual se expresa siendo b igual a 0.010, y esto es diferente de cero, se puede afirmar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, en donde se afirma que influye significativamente con los resultados de la variable desempeño laboral de los trabajadores.

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

El objetivo general de la presente investigación fue determinar cómo la rotación del personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE Pucallpa 2019.

La rotación del personal y el desempeño laboral, tienen una relación moderada porque en cuanto más baja sea la rotación y se retengan talentos en la Institución el desempeño laboral será optima, por el cual lograr los objetivos deseados de la organización será rentable.

Los resultados encontrados en el presente estudio tiene una similitud con la investigación realizada por Jiménez, G. (2016) con su tesis titulada " La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Humana S.A." que tuvo como objetivo general establecer el grado de relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal, donde comprobó una relación fuerte de ambas variables, las cuales determino que debe de existir una cultura organizacional donde este enfocada al mejoramiento continuo de los procesos ,para que el desempeño de cada trabajador incremente.

Se determinó que existe influencia significativa de la rotación de personal con el desempeño laboral, lo cual concuerda por lo dicho por Miranda S, (2007). Quien revela que la rotación es consecuencia de la influencia directa de variables externas tales como la oferta y demanda en el mercado, e internas que pueden referirse a políticas de recursos humanos de la empresa y que una excesiva rotación de personal influye en base al rendimiento laboral, lo cual coincide con Moreno C, (2013).

Se consiguieron probar las hipótesis planteadas, la hipótesis general fue verificado como positivo, así mismo las hipótesis específicas fueron denominadas como positivas significativamente. Así mismo los resultados obtenidos, tienen relación con el resultado estudiado por Domínguez Paulini, R. H., y Sánchez Llerena, F. M., en la tesis "Relación entre la rotación de personal y la Productividad y rentabilidad de la

empresa COTTON textil SAA-planta Trujillo-2013”, Llegando a un resultado que ambas variables están relacionadas sobre los incrementos de ventas entendiéndose esto como desempeño.

Nuestro resultado para la prueba de las hipótesis planteadas nos muestra que existe influencia de la rotación de personal para el desempeño laboral en las dimensiones planteadas, lo cual concuerda con Alles (2005), quien manifiesta que el desempeño es la combinación de eficiencia y efectividad, es decir que se define como desempeño a aquellas acciones o comportamientos observados en los trabajadores.

## CONCLUSIONES

En la presente investigación se pudo llegar a las siguientes conclusiones;

1. Se determinó cómo la rotación del personal influye significativamente sobre el desempeño laboral de los trabajadores del INPE Pucallpa 2019. En la Tabla N° 10 se puede evidenciar a través del modelo matemático que representa la influencia de la rotación de personal sobre el desempeño laboral, la cual se expresa siendo  $b$  igual a 0.003, y esto es diferente de cero, se puede afirmar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, en donde se afirma que influye significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores.
2. Se estableció cómo la rotación de personal influye significativamente con el comportamiento de la variable desempeño laboral de los trabajadores del INPE Pucallpa 2019. En la Tabla N° 11 se evidencia que existe un modelo matemático que representa la influencia de la Rotación de Personal sobre el Desempeño Laboral en su dimensión comportamiento, la cual se expresa siendo  $b$  igual a 0.020, y esto es diferente de cero, se puede afirmar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, en donde se afirma que influye significativamente con el comportamiento de la variable desempeño laboral de los trabajadores.
3. Se estableció como la rotación de personal influye significativamente con los resultados de la variable desempeño laboral de los trabajadores del INPE Pucallpa 2019. En la Tabla N°12 se evidencia que existe un modelo matemático que representa la influencia de la Rotación de Personal sobre el Desempeño Laboral en su dimensión logros la cual se expresa siendo  $b$  igual a 0.010, y esto es diferente de cero, se puede afirmar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, en donde se afirma que influye significativamente con los resultados de la variable desempeño laboral de los trabajadores.

## **RECOMENDACIONES**

1. Como recomendación principal, de acuerdo a las conclusiones obtenidas, se recomienda a los Directivos del INPE Pucallpa 2019., y a los Directivos de la Oficina Regional Oriente del INPE Pucallpa, tomar medidas necesarias para minimizar la rotación del personal, solo así podrá lograr que el personal esté competente, tenga conocimiento para poder identificarse con la misión de la institución para contribuir al buen desempeño laboral como parte de la cultura organizacional.
2. Como segunda recomendación, de acuerdo a las conclusiones obtenidas, se tome en cuenta las Normas establecidas sobre Seguridad y Salud, Asimismo lo que dispone la Organización Internacional del Trabajo (OIT). A fin de proteger a los trabajadores tanto física como mentalmente. Así mismo ofrecer a los trabajadores un buen clima laboral, estabilidad en lo que dura su contrato (CAS), para que de esa forma se logre las metas planteadas por la organización que son mensuales.
3. Se recomienda a la institución plantear estrategias para que el personal no se sienta frustrado y luego termine por irse. La retención de talentos nos ayudara a mejorar, para ello la organización debe de mejorar el ambiente donde el personal trabaja y buscar la manera de motivar a los colaboradores, mediante incentivos laborales como un doble descanso al personal que logro obtener el mejor comportamiento en el mes, para que de esa forma ayude al desempeño laboral del trabajador.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Abraham Maslow (1954) “Los motivos superiores solo aparecen luego de haber sido satisfecho los más básicos. Esto se observa en el nivel evolutivo e individual”; Editorial Harper & Brothers
2. Alles, Martha Alicia (2005), “Desempeño por Competencias Evaluación 360°”; Ediciones Granica
3. Castro Vadillo (2009); Tesis “Realidad penitenciaria y derechos humanos en el Penal de Lurigancho”; Universidad José Carlos Mariategui.
4. Chaiña Pinedo (2016) Tesis “Satisfacción laboral del Personal del establecimiento Penal de Régimen Cerrado Espacial Challapalca”;
5. Chiavenato, 2004, Introducción a la Teoría General de la Administración.
6. Chiavenato, E. (1998), Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. (6º ed.): México
7. Chiavenato, E. (2000), *Administración de recursos humanos*. (5ºed.) Santa Fe Bogotá: Editorial McGraw-Hill
8. Chiavenato, E. (2001), Administración de recursos humanos. Colombia
9. Dessler (2001) Pasos para la evaluación del desempeño laboral.
10. Domínguez, R. y Sánchez, F. (2013). “Relación entre la rotación de personal y la Productividad y rentabilidad de la empresa COTTON textil SAA-planta Trujillo-2013”. (Tesis de licenciatura) Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
11. Flores Roberto, J. L. Abreu y M. H: Badii, Tesis “Factores que originan la rotación de personal en las empresas Mexicanas”
12. García, I (2010). Estrategia para disminuir la rotación de personal en el área de caja y autoservicios de papelería Dabo S.A. de C.V (tesis de licenciatura). Recuperado de <http://tesis.ipn.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/8406/A2.789.pdf?sequence=1>
13. Hernández, Fernández, y Baptista. (2006) Metodología de la investigación.



14. Miranda S., (2007) se realizó el estudio sobre: “Rotación laboral en representantes de venta en terreno de una empresa de distribución para retail de productos de consumo masivo: análisis de renuncias voluntarias”
15. Morales Mar (2016) Tesis, “La Incidencia de la gestión privada de los Establecimientos Penitenciarios en la resocialización de los sentenciados a pena privativa de la libertad efectiva, desde la óptica del Establecimiento Penitenciario de San Joaquin”
16. Moreno C, (2013) Perú: “Análisis de las causas que genera la rotación de personal y las consecuencias económicas para las empresas”
17. Suyo Palacios (2018) Tesis, “La condición Laboral y el desarrollo de funciones del personal de seguridad del Establecimiento penitenciario ANCON I
18. Taylor (1999, p.6), menciona la desvinculación en las organizaciones. Universidad Nacional del Altiplano.
19. Wherther y Keit (2006) Es el desempeño laboral donde los trabajadores manifiestan sus competencias.

# ANEXOS

**ANEXO Nº 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO: “LA ROTACIÓN DE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL INPE PUCALLPA – 2019”**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA					
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE: ROTACIÓN DE PERSONAL	Admisiones	Requerimiento de personal	TIPO DE ESTUDIO: Explicativa cuantitativo					
¿Cómo la rotación del personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa - 2019?	Determinar cómo la rotación del personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa - 2019.	La rotación del personal influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa - 2019.			Selección de personal						
					Evaluación de personal						
					Capacitación de personal						
					Contratación de personal		DISEÑO: No experimental y/o Transversal				
				PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS		Retiros	Retiro voluntario		
Retiro voluntario inevitable											
Retiro involuntario	POBLACIÓN: Se considera solo a los trabajadores Rotados del Establecimiento Penal de Pucallpa que son 35 servidores.										
¿Cómo la rotación del personal influye en el comportamiento de los trabajadores administrativos de del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa - 2019?		Establecer cómo la rotación del personal influye en el comportamiento de los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa - 2019.							La rotación del personal influye significativamente en el comportamiento de los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa - 2019.	Comportamiento	Funciones
							Interacción				
			Organización	MUESTRA: Para la investigación 35 Trabajadores de Seguridad							
			¿Cómo la rotación del personal influye en los resultados de los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa - 2019?		Establecer cómo la rotación del personal influye en los resultados de los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa - 2019.	La rotación del personal influye significativamente en los resultados de los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa - 2019.	VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL	Resultados			Objetivos
	Logros										

**EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS**  
**EXTERIOR E INTERIOR DEL DEL INPE PUCALLPA**



## ANEXO 2

### CUESTIONARIO N° 01

#### MEDIR EL NIVEL DE ROTACIÓN DE PERSONAL

#### INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X) la respuesta que usted crea conveniente.  
Contestar con sinceridad y claridad.

EDAD: _____	SEXO: MASCULINO (    ) FEMENINO (    )	TIEMPO DE TRABAJO: _____
-------------	--	-----------------------------

item	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que recibe un buen trato por parte de la institución?					
2	¿Está de acuerdo con el sueldo que percibe?					
3	¿Recibe atención médica en el Seguro de la Ciudad de Pucallpa?					
4	¿Le afecta el clima caluroso de la ciudad de Pucallpa?					
5	¿Le afecta su relación familiar el haber sido trasladado de una ciudad a otra?					
6	¿Recibe Usted capacitación permanente por parte del INPE?					
7	¿Considera usted que cumple con sus obligaciones laborales?					
8	¿Considera usted que ha sido capacitado adecuadamente para el cumplimiento de sus funciones?					
9	¿Considera usted que su formación en la escuela del CENEPC le facilita el cumplimiento de sus funciones?					
10	¿Considera usted que la Institución cumple con todas las cláusulas de su contrato?					
11	¿Considera usted que su actual trabajo es mejor que el anterior?					
12	¿Considera usted que su actual trabajo le permite participar más con su familia?					
13	¿Considera usted que su actual trabajo lo satisface personalmente?					
14	¿Considera usted que su salud y la de su familia es buena?					
15	¿Cree Usted que el INPE cumplirá con retornarlo a su lugar de origen en el lapso de un año?					
16	¿Considera usted que mantiene una buena relación con su jefe?					
17	¿Cumple usted con las políticas y normas que establece la Institución?					
18	¿Considera usted que cumple con sus funciones laborales?					
19	¿Asiste usted siempre a Laborar?					
20	¿Asiste usted puntualmente siempre a su trabajo?					

Agradezco su participación

El tesista

## CUESTIONARIO 2

### DESEMPEÑO LABORAL

#### INSTRUCCIONES:

- Marque con un aspa (X) la respuesta que usted crea conveniente.
- Contestar con sinceridad y claridad.

Alternativa	Escala Valorativa
Muy alto	5
Alto	4
Moderado	3
Bajo	2
Muy bajo	1

<b>EDAD:</b> _____	<b>SEXO:</b> <input type="checkbox"/> MASCULINO <input type="checkbox"/> FEMENINO	<b>TIEMPO DE TRABAJO:</b> _____
--------------------	--	------------------------------------

ITEM	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
21	¿Le afecto la Rotación que fue objeto su persona?					
22	¿Tiene buenas relaciones laborales con los compañeros que son de la ciudad de Pucallpa?					
23	¿Cree Usted que la Rotación le afecto en su desempeño laboral?					
24	¿Considera usted que cumple con todas sus funciones?					
25	¿Considera usted que asiste a sus compañeros cuando ellos lo necesitan?					
26	¿Considera usted que está muy satisfecho/a con la Institución?					
27	¿Considera usted que su jefe comunica adecuadamente las ideas de la Institución?					
28	¿Considera usted que fue afectado económicamente al ser trasladado a otra ciudad?					
29	¿Considera usted que cumple con los objetivos de la Institución?					
30	¿Considera usted que la Institución ofrece incentivos para incrementar el desempeño de los colaboradores?					
31	¿Considera usted que se siente partícipe de los logros de su Institución?					
32	¿Considera usted que la Institución brinda recompensas en base a sus logros?					



**EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS  
INTERNOS Y FUNCIONARIOS DEL INPE PUCALLPA**

